

**PENGARUH PENGEMBANGAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN GORONTALO**

Yakup

Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo

yakup_ug@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of Development and Job Satisfaction on Employee Productivity. The samples in this study were 72 employees of Regional Water Company (PDAM) in Gorontalo district which is determined by saturation sampling techniques. The collection of data by distributing questionnaires using 5-point Likert scale for measuring three variables. The analysis technique is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that partially, Development and Job Satisfaction have positive effect on PDAM Gorontalo's Employee Productivity. In addition, 76,6 percent of the increasing variation of Employee's Productivity can be explained by the Development and Job Satisfaction, while the remaining 23.4 percent is influenced by other variables that are not included in this research model.

Keywords : *Development, Job Satisfaction, Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Anggota organisasi atau karyawan pada suatu organisasi merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi akan menjadi dinamis apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi akan merugikan organisasi. Oleh karenanya setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan tergantung pada produktivitas karyawan yang dimilikinya. Tanpa adanya dukungan karyawan yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran.

Adapun produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberadaan organisasi maka perhatian dan pengembangan karyawan sebagai pekerja atau manusia pribadi adalah penting, sebab kurangnya perhatian dan pengembangan akan menimbulkan akibat yang pada akhirnya dapat mematikan organisasi. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui pengembangan yang memungkinkan seorang karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidangnya dalam melaksanakan tugas dan juga terkait kepuasan kerjanya selama bekerja. Factor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah kepuasan kerja bagi setiap karyawan, yaitu terpenuhi harapan – harapan yang diinginkan baik kesesuaian bidang tugas yang dilaksanakan maupun adanya perhatian dari pimpinan serta adanya kerja sama yang harmonis dari sesama karyawan.

Perusahaan Air Minum Daerah Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu perusahaan atau Badan usaha Milik Daerah yang diberikan kewenangan untuk mensuplai kebutuhan Air bagi masyarakat, instansi pemerintah dan swasta di Kabupaten Gorontalo. Ketersediaan air yang cukup memenuhi syarat kesehatan menjadi tuntutan pengguna jasa layanan dari perusahaan. Permasalahan muncul pada saat-saat tertentu pengguna jasa seringkali mengalami kesulitan untuk mendapatkan air sesuai kebutuhan, hal ini tidak terlepas dari sumber daya termasuk karyawan yang secara langsung bertanggungjawab terhadap pendistribusian air kepada pengguna jasa. Banyaknya keluhan dari pengguna jasa merupakan indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang dapat memperlihatkan bahwa apakah karyawan dan perusahaan mampu memberikan layanan sesuai kebutuhan konsumen atau pelanggan perusahaan. Air merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi setiap waktu, sehingga perusahaan senantiasa memenuhi kebutuhan pengguna jasa. Produktivitas kerja karyawan menjadi tuntutan baik pihak pemerintah maupun masyarakat. Tidak mengherankan kalau banyak keluhan yang sering disampaikan oleh masyarakat terkait dengan pelayanan dan ketersediaan air

yang disalurkan oleh perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perlu di lakukan upaya – upaya perbaikan melalui pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja.

Fenomena penurunan produktivitas kerja karyawan merupakan isu yang sering kali terdengar dikalangan pengguna jasa perusahaan maupun pimpinan yang ditandai dengan banyaknya keluhan dari pelanggan. Hasil pengamatan dilapangan hal ini terjadi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan masih perlu ditingkatkan, sehingga permasalahan yang sering muncul dapat diminimalisir, selain itu faktor kepuasan kerja juga menjadi penyebab penurunan produktivitas kerja. Penurunan kepuasan kerja ditandai tidak adanya keselarasan antara kemampuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan, kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan dan juga kesejahteraan perlu menjadi perhatian. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo
3. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama pengembangan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

Pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu strategi yang diharapkan mampu memberikan kejelasan bagi setiap karyawan, sehingga karyawan memiliki keyakinan akan masa depan baginya selama berada di dalam organisasi.

Pengembangan menurut Sudiro (2011:91) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pendapat ini

memperlihatkan bahwa pengembangan karyawan atau pegawai adalah usaha untuk memperbaiki/ meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan tujuan lebih efisien. Pengembangan karyawan adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.

Pengembangan karyawan/pegawai menurut Moenir (2009:160) adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan maupun kemampuan. Pengembangan pegawai adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap/menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan karyawan menurut Moekijat (2010:8) adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. Sedangkan menurut Martoyo (2010:74) pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan karyawan/pegawai dan meningkatkan kecakapan sehingga dapat mengubah perilaku terhadap pekerjaannya, baik dari sikap, pengetahuan dan kemampuan sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Fase dalam program pengembangan ada tiga menurut Ardana (2012:122-123) yaitu :

1. Fase Perencanaan

Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungannya sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasikan kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karier yang

diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu :

- a. Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karier.
- b. Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karier.
- c. Pemberian pendidikan karier kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3. Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan sistem mentor.

Cara pengembangan dengan menyelenggarakan hubungan antara karyawan senior dan junior sebagai teman kerja atau rekan kerja. Karyawan senior bertindak sebagai mentor (pembimbing) yang bertugas memberikan dukungan, nasehat, keteladanan, membantu untuk mendapatkan informasi dari atasan untuk karyawan juniornya.

- b. Pelatihan

Pelatihan dalam rangka pengembangan dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari atau melakukan diskusi secara spontan tanpa perencanaan dengan atasan. Latihan adalah berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu dan merupakan beban penting bagi organisasi di mana pekerjaan itu berada.

c. Rotasi jabatan

Rotasi jabatan dilakukan dengan cara menugaskan karyawan untuk berbagai jabatan, melalui proses pemindahan secara horizontal. Pemindahan untuk suatu jabatan ke jabatan lain hanya layak dilakukan apabila karyawan memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya pada jabatan yang baru. Dengan demikian rotasi jabatan dapat digunakan untuk pengembangan karier karena akan memperluas pengalaman para karyawan. Perluasan pengalaman itu akan membuat pekerjaan lebih fleksibel dalam memilih jalur kariernya. Karyawan yang tidak pernah mengalami rotasi jabatan akan sangat terikat pada satu-satunya jalur pengembangan kariernya sehingga peluangnya menjadi sangat terbatas.

d. Program beasiswa

Perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dapat berubah secara cepat dan semakin kompetitif, setiap saat dan juga di masa mendatang memerlukan sejumlah karyawan yang mampu mengantisipasinya. Kebutuhan ini dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa bagi para karyawan sebagai pendukung upayanya meningkatkan pendidikan di luar perusahaannya.

Sedangkan menurut Moenir (2009:173) pengembangan bagi seorang karyawan dapat dilakukan melalui promosi. Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang dalam rangka susunan kepangkatan/jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggungjawab, syarat-syarat kerja/ penghasilan. Promosi adalah perpindahan seorang pegawai ke pekerjaan yang bergaji lebih tinggi/seseorang dapat menikmati kedudukan yang disukainya. Sedangkan menurut Manullang (2011:98) promosi adalah sebagai kenaikan jabatan dengan menerima kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya meskipun tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji.

Pengembangan yang dimaksudkan dalam penelitian adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran organisasi. Pengukuran pengembangan karir karyawan dalam penelitian ini adalah: (1) pengembangan melalui sistim mentor, (2) pengembangan

melalui pelatihan, (3) pengembangan melalui rotasi, (4) pengembangan melalui program beasiswa, (5) pengembangan melalui promosi.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan. Menurut Robbins dan Judge (2011:110) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Dari definisi ini terlihat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Ungkapan kepuasan kerja juga di kemukakan oleh Luthan (2007:83) kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dan membandingkan penampilan atau outcome produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2012:246) menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju. Pernyataan ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dan pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Luthans (2011:162) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Dari pendapat ini, maka kepuasan kerja sering dihubungkan sikap umum dan beberapa sikap khusus dan beberapa faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu diluar kerja. Pendapat yang senada juga dikemukakan oleh Foustino dalam Martoyo (2010:178) menyebutkan bahwa suatu

kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi-relasi antar perorangan dalam bekerja, peluang dimasa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Pengawasan, penggajian, kesempatan promosi, dan aspek rekan kerja sebagai faktor penentu kepuasan kerja. Menurut Davis (2010:142) secara umum ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini dipelopori oleh Porter dimana kepuasan ini diukur dengan menghitung selisih dan apa yang seharusnya dengan kenyataan yang ada (dirasakan). Kemudian Gibson (2009:214) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan atas dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan individu.
2. *Equity Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Campbell, prinsip dan teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang itu tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Bila perbandingan itu dianggap tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.
3. *Two Factor Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Luthan (2011:96) teori ini mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. *Satisfiers* (memotivator) atau *intrinsic factor, job content* dan *motivator*, adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Hadirnya faktor ini

akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selamanya menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factor)* atau *extrinsic factor, job content* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : *company policy and administration, supervision technical salary, interpersonal relation, working conditing, job security dan status*. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ini bukan sumber kepuasan kerja. Artinya bahwa perbaikan terhadap *salary* dan *working condition* tidak akan menimbulkan ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata, melainkan juga faktor-faktor sosial dan diri individu karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Mathis dan Jackson (2011:125) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas, sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011:167) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut:

1. Keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.
2. Bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja).
3. Membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah.
4. Menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Menurut Robbins dan Judge (2011:172) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor individual yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian dan pengalaman masa lampau. Dari berbagai pendapat tentang kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
2. Mutu pengawasan dan pengawas (*supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
3. Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
4. Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir.
5. Rekan sekerja (*co-workers*), meliputi hubungan antar karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah di kemukakan di atas, maka kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian adalah ungkapan perasaan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dengan harapan-harapan yang diinginkan dengan apa yang mereka rasakan. Indikator pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian merujuk pada pendapat yang dikemukakan Robbins dan Judge (2011:172) yaitu (1) kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, (2) kepuasan pada mutu pengawasan, (3) kepuasan terhadap gaji, (4) kepuasan terhadap peluang promosi, (5) kepuasan terhadap dukungan rekan kerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana

tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Teori-teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan keadaan tersebut tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya. Menurut Syarif (2009:1) definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Selanjutnya pendapat yang sama dikemukakan oleh Swastha (2010:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Anaroga dalam Dewi (2014:232) menyatakan bahwa produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Selanjutnya menurut Moekijat (2010:481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap karyawan dengan waktu yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan produk tersebut. Menurut Ardana (2012:270) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barangan/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir akan diperoleh dalam proses produksi.

Menurut Komarudin (2010:121) produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai. Dari penjelasan ini dapat dilihat bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

Menurut Siagian(2012:15) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Menurut Nawawi (2011:97-98) menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
2. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau

cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas menurut Simanjuntak (2011:34) pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai.

Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Dengan memahami pengertian di atas, maka dalam pengertian produktivitas itu terkandung adanya kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dengan efisiensi dan efektivitas sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Namun demikian di antara semua sumber daya tersebut, faktor manusia memegang peranan paling penting atau utama dalam meningkatkan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi serta modal merupakan hasil karya dari manusia itu sendiri. Produktivitas tenaga kerja lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian bila kita dibandingkan dengan produktivitas modal, alat produksi dan teknologi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka produktivitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi : kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, tingkat absensi.

2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu: (1) efisiensi kerja, efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja. (2) produksi, produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian harapan organisasi.

Kerangka Konseptual

1. Pengembangan dengan Produktivitas Kerja

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan produktivitas kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa produktivitas kerja. Pengembangan karier sebagaimana dikemukakan oleh Sudiro (2011:91) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Produktivitas kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Produktivitas kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil temuan penelitian Wahyuni, dkk (2014) penelitian yang dilakukan di PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang, di temukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja atau prestasi karyawan.

Dari ulasan diatas peneliti mengetahui bahwa secara teori dan dukungan hasil riset sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karier dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang erat, dimana pengembangan karier yang jelas dan sesuai harapan karyawan akan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

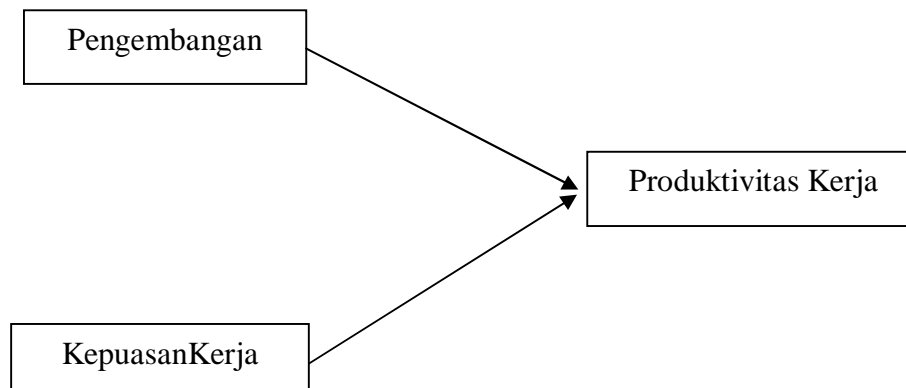
2. Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas adalah suatu proses perpaduan berbagai kepentingan. Dengan adanya berbagai macam keinginan dan kebutuhan setiap karyawan maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka dibutuhkan adanya keselarasan antara kebutuhan kelompok dan individu untuk dapat dikembangkan menjadi suatu nilai-nilai yang menarik perhatian bagi organisasi. Suatu organisasi yang menghendaki karyawannya mempunyai produktifitas tinggi, maka organisasi tersebut harus mampu membangkitkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tumbuh semangat kerja karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan Rivai dan Sagala (2012:246) menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Tingginya kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan, menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu organisasi untuk dapat membuat karyawan termotivasi sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Penjelasan di atas sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2014) penelitian terhadap Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dukungan teori dan hasil penelitian sebelumnya, kepuasan kerja memiliki hubungan yang erta dengan produktivitas kerja. Untuk lebih jelasnya bagaimana hubungan antar variable dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Konstelasi Penelitian.



Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausalistik yang menurut Sugiyono (2012) bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda. Pengukuran kuesioner menggunakan Skala *Likert* yang terdiri atas lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 sampai 5.

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup Setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Setelah dilakukan Uji Asumsi Klasik barulah dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji parsial (*t-test*) untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dari analisis data akan diuji juga variabel yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan diantara dua variabel bebas yang diteliti.

PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen pada variabel yang yang diteliti. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas butir instrumen. Validitas butir instrumen diperoleh dengan menghitung korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji coba instrumen dilakukan pada 30 responden dengan bantuan program SPSS. Hasil uji validitas pada masing variabel disajikan sebagai berikut.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	No. Item	Koefisien Korelasi	r_{table} ($\alpha = 0.05$, N=30)	Keterangan
1	Pengembangan (X ₁)	X ₁₁	0,734	0,355	Valid
		X ₁₂	0,517	0,355	Valid
		X ₁₃	0,442	0,355	Valid
		X ₁₄	0,388	0,355	Valid
		X ₁₅	0,388	0,355	Valid
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	X ₂₁	0,393	0,355	Valid
		X ₂₂	0,537	0,355	Valid
		X ₂₃	0,742	0,355	Valid
		X ₂₄	0,467	0,355	Valid
		X ₂₅	0,412	0,355	Valid

3	Produktivitas	Y_1	0,732	0,355	Valid
	Kerja (Y)	Y_2	0,668	0,355	Valid
		Y_3	0,591	0,355	Valid
		Y_4	0,525	0,355	Valid
		Y_5	0,562	0,355	Valid

Sumber: Data primer diolah.

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan butir pernyataan dalam instrumen penelitian adalah valid. Terlihat dari hasil korelasi skor antar butir dengan skor total yang bernilai lebih besar dari 0,355. Uji validitas menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian, maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dilakukan dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah item pernyataan yang mendapatkan nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliabel. Hasil pengolahan dengan menggunakan *Software SPSS* diperoleh sebagai berikut

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan (X_1)	0,726	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X_2)	0,730	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,820	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah

Dari ketiga variable yang di teliti, pengujian reliabilitas di atas terlihat nilai *alpha cronbach's* rata – rata berada di atas 0,60 ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel

dalam penelitian memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel terikat yaitu kepuasan kerja ataupun variabel bebas yang terdiri atas keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan fasilitas SPSS. Apabila *Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari *level of significant* yang dipakai (0,05 atau 5%), maka data atau residual yang dianalisis dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig.* masing-masing variabel lebih besar dari 5 persen (pengembangan = 0,073. Kepuasan kerja = 0,088. Produktivitas kerja = 0,128), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangan	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,2778	20,4444	22,4028
	Std. Deviation	1,68023	1,61759	1,63293
	Absolute	,152	,147	,138
Most Extreme Differences	Positive	,152	,147	,138
	Negative	-,097	-,120	-,129
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,286	1,251	1,172
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073	,088	,128

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Keputusan
		Tolerance	VIF	
1	Pengembangan	0,656	1,523	Bebas Multikol
	Kepuasan Kerja	0,656	1,523	Bebas Multikol

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian kedua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolieritas antar variabel bebas. Nilai VIF kurang dari 10, sehingga uji asumsi tidak adanya multikolieritas dapat terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas pada penelitian kali ini dilakukan dengan uji korelasi *spearman's rho* dengan fasilitas SPSS. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada masing-masing variabel bebas lebih dari alfa = 5 persen, sehingga model terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
		Unstandardized Residual	X1	X2	
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	-,169	-
		Coefficient			,184
		Sig. (2-tailed)	.	,154	,119
		N	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer diolah.

Dari tabel diatas bahwa korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,604	1,323		1,969	0,053
1	Pengembangan	0,503	0,070	0,518	7,209	0,000
	Kepuasan Kerja	0,469	0,072	0,465	6,475	0,000

R = 0,875

R² = 0,766

F = 113,203

Sig = 0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengembangan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh bahwa nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, pengembangan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri pengembangan dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

Penjelasan terhadap hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 2,604, memberikan makna bahwa pengembangan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai 0, maka produktivitas kerja akan konstan pada angka 2,604.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan (b_1) bernilai positif yaitu $0,518X_1$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan pengembangan (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,518, dengan asumsi kepuasan kerja (X_2) dalam keadaan tetap.

3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) bernilai positif yaitu 0,465, memberikan arti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,465 dengan asumsi pengembangan (X_1) dalam keadaan tetap.

$R = 0,875$: Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,875 yang berarti bahwa nilai korelasinya mendekati 1 atau berada pada kategori kuat. Berdasarkan skor tersebut, maka dapat diketahui bahwa jika pengembangan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

$R^2 = 0,766$: Hasil ini memberikan informasi bahwa perubahan kenaikan produktivitas kerja karyawan 76,6% dapat dijelaskan oleh pengembangan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo. Hal tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh pengembangan. Hasil pengujian hipotesis secara deskriptif memberikan informasi bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka pengembangan karyawan harus dilakukan secara terus - menerus diantara karyawan, jika hal ini dapat dilakukan di dalam organisasi maka produktivitas karyawan akan meningkat. Pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pendapat ini memperlihatkan bahwa pengembangan karyawan atau pegawai adalah usaha untuk memperbaiki/ meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan/pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efisien. Pengembangan karyawan/pegawai adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, dkk (2014) dimana hasil penelitiannya juga memberikan hasil yang sama dengan penelitian ini, bahwa pengembangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan hasil temuan penelitian ini dan dukungan penelitian sebelumnya, maka hasil penelitian ini semakin memperkuat dan memberi penegasan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pengembangan perlu untuk dilakukna didalam organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo. Hal tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Dari definisi ini terlihat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Temuan dalam penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Itafia, dkk (2014) dimana hasil penelitiannya juga memberikan hasil yang sama dengan penelitian ini, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan hasil temuan penelitian ini dan dukungan penelitian sebelumnya, maka hasil penelitian ini semakin memperkuat dan memberi penegasan pentingnya pengembangan karyawan dalam organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan, maka dapat simpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo. Semakin baik pengembangan karyawan, maka akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari kedua variabel independen yang diteliti, maka berdasarkan koefisien regresi, variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengembangan (X_1).

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, K., N. Mujiati, dan I.W. Mudiarta U. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardika Sulaeman. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika* Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91–100 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online)
- Basu Swastha 2010. Pengantar Bisnis Modern. Liberty, Yogyakarta
- Davis, Keith., 2010. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 1 Februari 2014
- Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2014. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 1 Februari 2014
- Gibson, James L, 2009. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Komaruddin, 2010. Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Press.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Manullang, S. 2010. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bina Aksara
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., 2011. *Human Resource Management*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2010. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, A. S. 2009. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari. 2011. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif.

- Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Robbins, S.P. Timothy Judge, 2011. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Prenhalindo, Jakarta.
- Rusli Syarif. 2009. Produktivitas. Jakarta: Depdikbud.
- Susilo Martoyo, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BPFE.
- Simanjuntak, JP, 2011. Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan. Jakarta: SIUP.
- Siagian, Sondang P. 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudiro, Ahmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan 18. Bandung : Alfabeta
- Veithzal Rivai dan Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktek. Jakarta. Rajawali Pers. PT. Grapindo.
- Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 2 Tahun 2014

